



Temps de travail et emploi

André Zylberberg

► To cite this version:

André Zylberberg. Temps de travail et emploi. Les Cahiers français : documents d'actualité, 2009, 353, pp.37-42. halshs-00629881

HAL Id: halshs-00629881

<https://shs.hal.science/halshs-00629881>

Submitted on 6 Oct 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Emploi et chômage dans les pays de l'OCDE : les grandes tendances

Temps de travail et emploi

Longtemps symbole du progrès social – après avoir été celui de l'influence de l'Église –, la législation du temps et des horaires de travail est aujourd'hui étroitement associée à la politique de l'emploi, surtout en France. Après une période favorable à la réduction du temps de travail comme moyen de créer des emplois en partageant une ressource rare, la tendance s'est inversée. La défiscalisation des heures supplémentaires contenue dans la loi TEPA, tout comme les assouplissements de la loi sur les 35 heures, reposent sur l'idée que l'augmentation du temps de travail est bénéfique à la croissance et donc à l'emploi. Si, théoriquement, l'impact global d'une baisse ou d'une hausse de la durée légale du travail sur l'emploi est ambigu, les principales études empiriques indiquent que les modifications du temps de travail n'influent sur l'emploi que par les variations associées du coût du travail et de la productivité. C'est ce que montre André Zylberberg, avant d'examiner plus particulièrement deux questions qui ont été au centre de l'actualité depuis 2007 : le travail du dimanche et la défiscalisation des heures supplémentaires.

C. F.

Entre le début des années 1980 et 2002, la législation française du temps de travail a été guidée par un objectif de « partage du travail ». Selon cette approche, la machine économique engendre un nombre fixe d'emplois que la réduction du temps de travail individuel permet de « partager » entre tous. Depuis 2002, le balancier a inversé sa course. La nouvelle philosophie étant que chacun devrait avoir la possibilité d'augmenter son temps de travail s'il le désire. Elle s'est concrétisée par la défiscalisation des heures supplémentaires incluse dans la loi « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (dite loi TEPA) du 1^{er} août 2007. Manipuler la législation du temps de travail pour créer des emplois relève d'une volonté des pouvoirs publics – particulièrement affirmée dans l'Hexagone – que cet article soumet aux enseignements de l'analyse économique. Il examine aussi une question connexe, à savoir celle de l'extension des horaires d'ouverture des commerces de détail qui constitue le cœur du débat sur « le travail du dimanche » (1).

Réduire le temps de travail pour créer des emplois ? De la théorie...

Les conditions du succès d'une réduction du temps de travail (RTT) sur l'emploi sont aujourd'hui bien connues : elles portent sur les gains de productivité, les possibilités de réorganisation et le degré de compensation salariale. Elles se comprennent bien à partir du comportement d'une entreprise.

1°) Si l'on admet que le travail est plus intense lorsqu'il est concentré sur des horaires moindres, la RTT augmente alors la productivité horaire du travail. Un accroissement de la productivité du travail peut se traduire par une baisse ou une hausse des effectifs selon la demande qui s'adresse à l'entreprise.

2°) Si une entreprise ne modifie pas son fonctionnement, la baisse de la durée du travail se traduit par une réduction de la durée d'utilisation des équipements, ce qui est en général préjudiciable à la rentabilité de l'entreprise et, en définitive à l'emploi. Néanmoins, la RTT peut susciter d'importantes réorganisations, favorables à l'emploi, si elle conduit à un allongement de la durée d'utilisation des équipements.

3°) Lors des expériences passées de RTT, la résistance des travailleurs à la réduction de leur revenu a conduit à un certain degré de compensation salariale, c'est-à-dire à un

(1) Sur toutes ces questions, le lecteur intéressé trouvera de plus longs développements dans Cahuc P. et Zylberberg A. (2003), *Microéconomie du marché du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », chapitre 3 ; Cahuc P. et Zylberberg A. (2005), *Le Chômage, fatalité et nécessité ?*, Paris, Flammarion, coll. « Champs », chapitre 2 ; Artus P., Cahuc P. et Zylberberg A. (2007), *Temps de travail, revenu et emploi*, rapport du CAE n° 68, Paris, La Documentation française ; Cahuc P. et Zylberberg A. (2009), *Les Réformes ratées du président Sarkozy*, Paris, Flammarion, chapitre 5.

accroissement du salaire horaire compensant partiellement ou totalement l'impact de la RTT sur le revenu mensuel ou annuel. Au niveau de l'entreprise, la compensation salariale accroît le coût du travail, ce qui n'incite pas à des embauches supplémentaires.

Ces éléments théoriques simples montrent que l'effet d'une RTT sur l'emploi s'avère *a priori* ambigu. Seules les études empiriques sur les expériences passées de RTT nous permettent d'en savoir plus.

... à la pratique

Il existe des études pour trois pays ayant à un moment ou à un autre réduit la durée légale du travail. Il s'agit de l'Allemagne (pour ce pays, il n'y a pas en fait de durée légale mais des durées conventionnelles négociées), de la province du Québec au Canada, et de la France qui a connu dans un passé proche deux baisses de la durée légale hebdomadaire : en 1982 avec le passage de 40 à 39 heures et, entre 1998 et 2002, le passage de 39 à 35 heures.

Les réductions de la durée conventionnelle du travail en Allemagne

En Allemagne, des réductions de la durée conventionnelle du travail ont été négociées au niveau des branches dans les années 1980 et 1990. Au-delà de la durée conventionnelle, les employeurs doivent payer des heures supplémentaires généralement majorées au taux de 25 %. La durée hebdomadaire conventionnelle moyenne dans l'industrie est passée de 40 heures en 1984, à 38,8 heures en 1988 et à 37,7 heures en 1994. L'objectif explicite de ces accords de réduction de la durée conventionnelle du travail était d'accroître l'emploi en favorisant le partage du travail.

La variabilité des durées conventionnelles constitue une précieuse source d'information pour évaluer les conséquences des mesures de réduction de la durée légale du travail sur les heures effectivement travaillées, les salaires et l'emploi. Jennifer Hunt (2) s'est livrée à cet exercice d'évaluation en utilisant des données individuelles d'entreprises couvrant la période 1984-1994. Elle trouve que la durée effective du travail décroît dans une proportion similaire à celle de la durée conventionnelle. En revanche, il n'y a aucun effet significatif ni sur le salaire mensuel – la compensation salariale est donc totale – ni sur le niveau global de l'emploi (certaines estimations aboutissent même à un impact significativement négatif sur l'emploi masculin). En d'autres termes, les diminutions de la durée conventionnelle du travail négociées entre les partenaires sociaux se sont réalisées avec une compensation salariale mensuelle à peu près totale et sans effet positif, ni permanent ni transitoire, sur l'emploi, alors que l'objectif initial des négociations sur la durée du travail était pourtant le partage du travail et donc la création d'emplois.

Le passage aux 40 heures dans la province du Québec

Entre octobre 1997 et octobre 2000, la province du Québec a progressivement réduit sa durée légale de travail de 44 heures hebdomadaires à 40 heures. Au-delà de la durée légale, un taux de majoration de 50 % s'applique aux heures supplémentaires. Là encore, la motivation explicite de cette baisse de la durée légale était la création d'emplois. Une limitation importante de la nouvelle législation est qu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs payés sur une base horaire et qui ne sont pas couverts par une convention collective. Ces travailleurs représentent environ 30 % de l'emploi salarié de la province du Québec. D'une certaine manière, cette expérience québécoise est un meilleur test que les expériences allemande ou française. En premier lieu, la législation ne prévoit, ni ne suggère, d'ajuster le taux du salaire horaire afin que les travailleurs ne subissent pas de perte de pouvoir d'achat. En second lieu, les travailleurs concernés par la nouvelle loi sont très majoritairement non qualifiés avec des taux de chômage relatifs élevés. Leurs heures de travail sont en principe facilement substituables (pour cette catégorie de travailleurs les coûts fixes sont faibles) et les emplois non qualifiés potentiellement créés peuvent être facilement occupés par des chômeurs. Il s'agit donc d'un groupe « idéal » pour tester les effets d'une mesure de partage du travail.

C'est à cet exercice que s'est consacré Mikal Skuterud (3). Il prend comme groupe de contrôle les travailleurs dans la province de l'Ontario ayant les mêmes caractéristiques que les travailleurs québécois concernés par la réduction de la durée légale et les salariés mensualisés de la province de Québec. L'auteur estime que la réduction de la durée légale a entraîné une baisse importante de la durée hebdomadaire effective, de l'ordre de 20 %, parmi les travailleurs du groupe test qui travaillaient au moins 40 heures par semaine. Cette baisse concerne surtout les personnes qui faisaient des heures supplémentaires au-delà des 44 heures. L'étude de Skuterud ne fait ressortir aucun impact de la mesure de réduction de la durée légale sur l'emploi. Même dans les zones ou les secteurs dans lesquels les heures travaillées ont baissé de façon importante, on ne discerne aucun effet significatif sur l'emploi. Ces résultats rappellent fortement ceux obtenus par Jennifer Hunt sur l'Allemagne : pour les personnes qui travaillaient entre 40 et 44 heures par semaine, il y a eu une compensation salariale, partielle ou totale, et pas d'effet sur l'emploi.

(2) Hunt J. (1999), « Has Work-Sharing Worked in Germany ? », *Quarterly Journal of Economics*, 114(1), pp. 117-148.

(3) Skuterud M. (2007), « Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy », *Journal of Labor Economics*, 25(2).

France 1982 : de 40 à 39 heures

Bruno Crépon et Francis Kramarz (4) ont exploité l'enquête « emploi » de l'Insee pour évaluer l'impact du passage de 40 à 39 heures de la durée légale hebdomadaire du travail en France instaurée par la loi du 1^{er} février 1982. Pour les salariés payés au SMIC, le salaire horaire fut modifié afin de garantir le même salaire mensuel après le passage à 39 heures. En pratique, la compensation salariale fut totale pour plus de 90 % des salariés.

L'étude de Crépon et Kramarz s'inspire aussi de la méthodologie des expériences naturelles. Plus précisément, elle compare les taux de perte d'emplois des salariés qui travaillaient de 36 à 39 heures avant 1982 – ces salariés ne sont pas *a priori* concernés par la baisse de la durée légale du travail, ils forment le groupe de contrôle – avec ceux qui travaillaient exactement 40 heures – ils forment le groupe test.

Après avoir neutralisé toutes les différences pouvant provenir de caractéristiques observables différentes entre les deux groupes (genre, région, ancienneté, formation, secteur d'activité, etc.), Crépon et Kramarz estiment que, toutes choses égales par ailleurs, la réduction hebdomadaire du travail en 1981 a entraîné une différence de taux de perte d'emplois entre ces deux groupes qui varie dans une fourchette allant de 2,6 % à 3,9 %. Cela signifie que, bien qu'ayant des caractéristiques productives *a priori* équivalentes, les travailleurs directement affectés par la réduction de la durée légale entre 1981 et 1982 ont eu une probabilité *plus grande* de perdre leur emploi que ceux dont la durée du travail était en dessous de 39 heures en 1981. Crépon et Kramarz trouvent aussi que cet effet est plus marqué pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum (dont la compensation salariale a été totale), pour lesquels l'impact est d'environ 5 %.

France 1998-2002 : le passage aux 35 heures

En France, le passage aux 35 heures a été encadré par les lois communément appelées Robien et Aubry (5). Pratiquement toutes les études créditent ces lois d'un succès appréciable sur le front de l'emploi (6). Mais la vraie question est de connaître ce qui revient à la réduction du temps de travail et ce qui revient aux autres éléments (aides et subventions, modération salariale, réorganisation du processus productif) dans cette hausse de l'emploi.

Raphaël De Coninck (7) aboutit à la conclusion que la réduction de la durée légale du travail n'est pas responsable de ces créations d'emplois. Il exploite le fait qu'en 2000, la durée légale du travail est passée de 39 heures à 35 heures uniquement pour les entreprises ayant au moins 20 salariés. Il compare alors l'évolution de l'emploi entre 2000 et 2001 des entreprises ayant juste au-dessus de 20 salariés (obligées de réduire leur durée légale) qui n'avaient pas signé d'accord de RTT avant le passage officiel aux 35 heures et qui ne bénéficiaient donc d'aucune aide financière, à celles ayant moins de 20 salariés (pas encore concernées par la loi). La méthode de De Coninck consiste donc à comparer les

performances d'un groupe test, à qui les 35 heures ont été imposées en 2000 et 2001, à celles d'un groupe de contrôle, dont la durée légale du travail est restée égale à 39 heures sur cette période. Cette approche présente l'avantage d'identifier simplement l'impact de la réduction du temps de travail en évitant de le confondre avec celui des aides financières dont bénéficiaient les entreprises qui avaient réduit leur durée du travail à 35 heures avant la date officielle.

De Coninck trouve que l'emploi dans les entreprises obligées de passer aux 35 heures a crû *moins vite* que dans les autres restées à 39 heures. Il attribue ce résultat au maintien du salaire hebdomadaire dans les firmes passées aux 35 heures. La hausse du coût du travail aurait ainsi réduit la profitabilité de ces dernières.

Dans une contribution plus récente, Crépon et Kramarz (8) ont tenté de mieux expliciter les mécanismes permettant d'expliquer les performances économiques des entreprises françaises confrontées aux diverses lois successives devant amener la durée légale du travail aux 35 heures hebdomadaires. Ils utilisent les données fiscales issues du BRN (bénéfice réel normal) qui couvrent toutes les entreprises privées de plus de 20 salariés qu'ils complètent avec une autre source exhaustive, les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Crépon et Kramarz comparent les performances des entreprises qui, selon des modalités et un calendrier différents, sont passées aux 35 heures avec les entreprises restées à 39 heures à la fin de l'année 2000 et qui forment donc le groupe de contrôle.

(4) Crépon B. et Kramarz F. (2002), « Employed 40 Hours or Not-Employed 39 : Lessons from the 1982 Workweek Reduction in France », *Journal of Political Economy*, 110(6), 2002, pp. 1355-1389.

(5) La loi du 11 juin 1996 (dite Robien) prévoyait des allègements de cotisations sociales proportionnelles au salaire, accordés pour une période de sept ans, incitant les entreprises à créer des emplois (ou à ne pas en détruire si des licenciements économiques étaient prévus) en échange d'une baisse de la durée du travail. La loi du 13 juin 1998 (dite Aubry I) fixe la durée légale hebdomadaire à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Dans sa version dite « offensive », elle propose aussi des subventions aux entreprises qui s'engagent à augmenter, avant la date prévue du passage aux 35 heures, leurs effectifs d'au moins 6 % en réduisant le temps de travail de 10 %. Dans sa version « défensive », cette loi prévoit des subventions pour les entreprises qui diminuent leur temps de travail et renoncent à détruire des emplois alors que des licenciements économiques étaient prévus. La loi du 19 janvier 2000 (dite Aubry II) confirme la réduction de la durée légale à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés et institue de nouvelles aides et baisses de cotisations sociales (aides dites structurelles) mais qui ne sont plus liées à un minimum de créations d'emplois.

(6) Un panorama exhaustif de ces études est présenté dans : Gubian, A., Jugnot S., Lerais F. et Passeron V. (2004), « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations *ex ante* aux évaluations *ex post* », *Économie et Statistique*, n° 376-377, pp. 25-54. En appliquant un taux de création d'emplois nets de 6 % pour les entreprises bénéficiaires de dispositifs incitatifs et un taux de 3 % pour les entreprises passées aux 35 heures sans ces dispositifs, cet article aboutit au chiffre de 350 000 emplois créés par les lois Aubry entre 1998 et 2002.

(7) De Coninck R. (2004), « A Regression Discontinuity Analysis of the 35-hour Workweek in France », *mimeo*, Department of Economics, Université de Chicago.

(8) Crépon B. et Kramarz F. (2008), « The Two French Work-Sharing Experiments : Employment and Productivity Effects », in Boeri T., Burda M. et Kramarz F. (eds) (2008), *Working Hours and Work Sharing in the EU and USA*, Oxford, Oxford University Press.

Ils montrent que sur la période 1997-2000, la valeur ajoutée a augmenté pour tous les groupes d'entreprises qui ont signé un accord de réduction du temps de travail (relativement au groupe de référence qui n'a donc signé aucun accord de ce type). En même temps, la croissance de l'emploi a été forte tandis que le coût du travail par tête baissait. Au vu de ces données, une explication de type « classique », faisant jouer un rôle central à la baisse du coût du travail et aux gains de productivité, apparaît vraisemblable pour comprendre ces hausses de l'emploi. Crépon et Kramarz montrent que la diminution du coût du travail résulte à la fois des modérations négociées de rémunération – le salaire moyen a moins augmenté dans les entreprises ayant signé des accords de réduction de travail que dans celles restées aux 39 heures – et des diverses aides et baisses de cotisations sociales accordées par les deux lois Aubry. Par ailleurs, lorsqu'il n'y a pas de contrainte sur les débouchés, les décisions d'embauche dépendent du rapport entre le coût du travail et la productivité globale des facteurs. Plus ce rapport est bas, plus il devient rentable pour l'entreprise d'embaucher. Or, relativement aux entreprises restées aux 39 heures, ce rapport a *diminué* pour les entreprises ayant signé des accords de réduction du temps de travail. C'est vraisemblablement pour cette raison que ces dernières ont créé plus d'emplois que les autres.

Le travail du dimanche

Le travail du dimanche s'inscrit dans le cadre plus général de l'extension des horaires d'ouverture des commerces. Cette question est souvent présentée comme un « choix de société ». De ce point de vue, l'analyse économique est de peu d'utilité. Elle doit en rester à des considérations d'économie « positive » comme, par exemple, les effets potentiels sur l'emploi, dont les plus importants sont les suivants :

1°) L'élargissement des horaires d'ouverture doit accroître mécaniquement la demande de travail des entreprises (soit en heures, soit en personnel) afin d'assurer l'ouverture des magasins sur des plages horaires plus larges, même si le volume des ventes reste constant.

2°) Une éventuelle création d'emplois peut être contrebalancée par une réduction d'emplois dans d'autres secteurs en cas d'augmentation des ventes résultant d'une substitution avec d'autres biens et services.

3°) L'ouverture des magasins le dimanche risque aussi de se réaliser au détriment du commerce de proximité. Ce type de commerce est le plus souvent l'apanage de travailleurs indépendants, propriétaires de petits magasins, ayant beaucoup plus de difficulté à rester ouverts en continu contrairement à la grande distribution. Cette dernière serait vraisemblablement la grande gagnante d'une extension de l'ouverture des

magasins le dimanche. Il en résulterait alors des gains de productivité dans le secteur et une recomposition de l'emploi dont les effets sur le volume global de travail sont *a priori* de signe ambigu.

Les études empiriques sur les conséquences de l'extension des horaires d'ouverture des commerces sont relativement rares. On dispose de quelques travaux portant sur des expériences étrangères. Leur méthodologie commune est peu ou prou d'étudier les effets d'un changement de la législation en comparant les performances économiques, en particulier en termes d'emplois, de zones ou de secteurs où le changement a été significatif avec des zones ou des secteurs où le changement n'a pas encore eu lieu ou a été de faible ampleur.

L'abandon de la « Loi sur le dimanche » au Canada

Jusqu'en 1985, le Canada vivait sous la *Loi sur le dimanche* (*Lord's day act* dans les provinces anglophones) qui faisait du dimanche le jour de repos de la semaine. Mais, en 1985, la Cour Suprême a jugé que cette loi était inconstitutionnelle au motif qu'elle violait le principe de liberté de conscience et de religion inscrit dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. À partir de cette date débute un processus de dérégulation de l'ouverture des commerces qui se stabilise en 1993.

Les effets sur l'emploi ont été étudiés par Mikal Skuterud (9). Cette contribution s'appuie sur le fait que chaque province a eu toute latitude pour promouvoir sa propre législation sur le travail du dimanche. En 1993, le processus de dérégulation semble stabilisé en une mosaïque de législations allant, selon les provinces, d'une sévère restriction à l'ouverture des commerces le dimanche jusqu'à la totale liberté. Au sein d'une même province, des réglementations municipales différentes sur certains types de commerce compliquent encore cette mosaïque. Mikal Skuterud a exploité ces différences dans les dates et les modalités de la mise en œuvre des législations portant sur l'ouverture des commerces le dimanche pour apprécier l'effet de la dérégulation sur l'emploi et les heures de travail.

Ses résultats indiquent que l'ouverture du dimanche s'est traduite principalement par une hausse de l'emploi tandis que la durée hebdomadaire de travail ne variait pratiquement pas. Sur l'ensemble du territoire canadien, Mikal Skuterud estime que les possibilités d'ouverture des commerces de détail le dimanche ont entraîné un accroissement de l'emploi dans ce secteur de l'ordre de 3,1 %, mais la hausse de l'emploi a pu être plus prononcée (jusqu'à 12 %) dans certaines provinces dont les législations faisaient partie des moins sévères. Il est intéressant de noter que, selon cette étude, ces gains en emploi ne proviennent pas d'un accroissement du

(9) Skuterud M. (2005), « The impact of sunday shopping on employment and hours of work in the retail industry : evidence from Canada », *European Economic Review*, 49(8), pp. 1953-1978.

volume des ventes qui a, en moyenne, peu varié malgré la plus longue ouverture des magasins. Ce constat incite à penser que l'extension des horaires d'ouverture, même s'il se fait à volume de vente constant, ne se concrétise pas (en tout cas dans cette expérience canadienne) par un accroissement des heures travaillées par employé. L'extension des horaires d'ouverture débouche plutôt sur des embauches supplémentaires en particulier par le canal de contrats à temps partiel.

Les « *blue laws* » aux États-Unis

Aux États-Unis, les lois concernant la restriction du commerce le dimanche (les « *blue laws* ») (10) ont en principe été abolies il y a plus de trente ans. Mais en pratique, l'abolition de ces lois ne s'est pas faite partout avec la même vitesse et avec la même ampleur. La décision de conserver ou de supprimer tout ou partie d'une *blue law* appartient aux autorités locales. Elle dépend donc, entre autres, de caractéristiques religieuses, culturelles, politiques et de la puissance de divers groupes de pression. Aujourd'hui, des contraintes sur l'ouverture des commerces, plus ou moins sévères selon les États et/ou le type de magasins, existent toujours. Michael Burda et Philippe Weil (11) ont exploité ces différences dans l'application de la législation selon les États et les commerces sur la période 1969-1993 afin d'estimer les effets sur l'emploi dans le commerce de détail de la suppression des « *blue laws* ».

Les estimations auxquelles parviennent ces auteurs indiquent que l'existence d'une régulation à l'ouverture des commerces de détail le dimanche a des effets négatifs significatifs forts sur l'emploi. Elle « coûterait » entre 2 % et 6 % du total des emplois du secteur, ce qui est cohérent avec les ordres de grandeur trouvés par l'étude de Skuterud sur le Canada rappelés auparavant. Bien que la question du type d'emploi créé par les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche n'ait pas été explicitement étudiée, pour les auteurs, il ne fait guère de doute que l'accroissement de l'emploi concerne principalement des postes « flexibles ». Ils font remarquer que le commerce de détail aux États-Unis a la plus grande part d'employés à temps partiel de tous les secteurs et que la liberté d'ouvrir les magasins le dimanche n'est vraisemblablement pas étrangère à ce constat.

L'étude de Joyce Jakobsen et Peter Kooreman (12) sur l'ouverture des commerces le dimanche aux Pays-Bas à partir de 1996 aboutit à des conclusions analogues.

Fiscalité des heures supplémentaires et emploi

La défiscalisation des heures supplémentaires vise à accroître la durée du travail. Or, un tel accroissement de la durée du travail incite les entreprises à substituer des

heures de travail aux hommes, ce qui est défavorable à l'emploi. En revanche, la réduction du coût du travail consécutif à l'allègement des prélèvements est favorable à l'emploi. L'effet global sur l'emploi d'une baisse de la fiscalité sur les heures supplémentaires est donc *a priori* ambigu ; il dépend des contraintes technologiques et de la sensibilité de la demande des biens produits à leur prix.

Mais le plus important est ailleurs. Une baisse de la fiscalité sur les heures supplémentaires a toutes les chances de conduire à des comportements opportunistes pouvant même, à terme, diminuer drastiquement les recettes publiques. Ainsi, un employeur et son salarié pourraient conjointement gagner à abaisser le taux de salaire des heures normales et à déclarer fictivement un grand nombre d'heures supplémentaires (ce qui est très difficilement contrôlable) afin de bénéficier des baisses fiscales. En effet, lorsqu'il s'agira d'accroître les salaires mensuels, salariés et employeurs auront aussi intérêt à intégrer dans la durée du travail des temps de pause, de transport, où des heures de travail réalisées à la maison plutôt qu'augmenter les salaires horaires. Sauf à faire suivre 24 heures sur 24 chaque salarié par un inspecteur du travail, il sera très difficile de repérer les situations où de tels changements sont justifiés dès lors que les employeurs et les salariés les acceptent d'un commun accord. La défiscalisation des heures supplémentaires donne de larges possibilités d'optimisation fiscale très coûteuses pour les finances publiques.

Cette mesure est évidemment trop récente pour que l'on dispose d'études rigoureuses sur ses effets. Néanmoins, les éléments disponibles conduisent à conclure que ce dispositif a accru considérablement le nombre d'heures supplémentaires *déclarées* sans que le nombre d'heures supplémentaires *effectuées* ait changé.

Dans les entreprises de dix salariés ou plus des secteurs concurrentiels, entre le deuxième trimestre de l'année 2007 et le deuxième trimestre de l'année 2008, soit sur un an, le nombre moyen d'heures supplémentaires déclarées par salarié à temps complet a progressé de 34,5 % (13). Sur la même période, la croissance du PIB a fortement ralenti, n'atteignant que 1,2 %, contre 2,2 % l'année précédente. Pire, entre le premier et le deuxième trimestre de l'année 2008, la France est entrée en récession : 19 100 emplois (en net) ont été détruits et le PIB a diminué de 0,3 %. Mais, dans le même intervalle de temps, le nombre moyen d'heures

(10) L'origine du terme « *blue laws* » est ambigu, il est possible qu'il ait un rapport avec la couleur du papier sur lequel elles furent publiées à l'origine.

(11) Burda M. et Weil P. (2005), « Blue Laws », Working Paper, European Center for Advanced Research in Economics and Statistics (ECARES), Université libre de Bruxelles.

(12) Jakobsen J. et Kooreman P. (2005), « Timing constraints and the allocation of time : the effect of changing shopping hours regulations in the Netherlands », *European Economic Review* n° 49, pp. 9-27.

(13) Ces chiffres proviennent de l'étude de Bruno Ducoudré (2008), « Les heures supplémentaires au deuxième trimestre 2008 », *Premières Informations, Premières Synthèses* n° 40.4, DARES, octobre.

supplémentaires déclarées par salarié à temps complet a augmenté de 5,5 % ! Une telle augmentation des heures supplémentaires à la fois sur l'année et sur un trimestre isolé est incompatible avec une croissance aussi faible qui s'est même transformée en récession sur le trimestre concerné. Très vraisemblablement, une écrasante majorité de l'accroissement des heures supplémentaires déclarées ne correspond qu'à des heures supplémentaires qui étaient déjà effectuées mais qui n'étaient pas déclarées comme telles.

*
* *

Aucune étude empirique ne permet de penser qu'*en soi*, la réduction de la durée du travail pourrait accroître l'emploi. En revanche, toutes les études accordent une grande importance au coût du travail et à la productivité. À cet égard, c'est vraisemblablement la réduction des cotisations sociales sur les bas salaires et les gains de

productivité par heure travaillée induits par la flexibilité accrue du temps de travail qui ont permis aux lois Aubry de créer des emplois. En tant que telle, la baisse de la durée légale de 39 à 35 heures a eu, au mieux, un impact très marginal. En termes d'emploi, il n'y a rien à attendre non plus de la défiscalisation des heures supplémentaires. De plus, cette mesure présente l'inconvénient majeur de susciter des comportements opportunistes qui risquent de peser lourdement sur les finances publiques.

Le petit nombre d'études portant sur les effets de l'ouverture des commerces le dimanche incite à la prudence, mais force est de constater qu'elles mettent toutes en évidence un effet positif et significatif de l'extension des horaires d'ouverture des commerces sur l'emploi.

André Zylberberg,
Directeur de recherche au CNRS,
École d'Économie de Paris
(Centre d'Économie de la Sorbonne)